



HSE FORUM

Riscurile psihosociale și stresul la locul de muncă. Pandemia COVID19. Telemunca

Provocări și Soluții

10 iunie 2021

Riscurile psihosociale și stresul la locul de muncă -risc pentru sănătate și securitate în muncă-

Riscurile psihosociale sunt generate de **conceperea, organizarea și gestionarea precară** a activității, precum și de un **context social necorespunzător** la locul de muncă și pot avea efecte negative pe plan **psihologic, fizic** sau **social**, precum stresul la locul de muncă, epuizarea sau depresia.

Angajatorul are **obligația** de a asigura **securitatea și sănătatea angajaților**, în toate aspectele legate de muncă referitoare la activitatea desfășurată, inclusiv **cu privire la riscurile psihosociale**.

Cauze care determină riscuri psihosociale:

- volumul excesiv de muncă;
- cerințele contradictorii;
- lipsa de claritate privind rolul pe care îl are de îndeplinit angajatul;
- lipsa de implicare în luarea deciziilor care afectează angajatul;
- lipsa de influență asupra modului de desfășurare a activității;
- schimbările organizatorice gestionate necorespunzător;
- nesiguranța locului de muncă;
- comunicarea inefficientă;
- lipsa de sprijin din partea conducerii sau a colegilor;
- hărțuirea psihologică și sexuală;
- discriminarea;
- violența din partea terților (colaboratori, clienți etc).



Riscurile psihosociale și stresul la locul de muncă -risc pentru sănătate și securitate în muncă-

Consecințe negative ale riscurilor psihosociale la nivelul angajatorului și angajaților

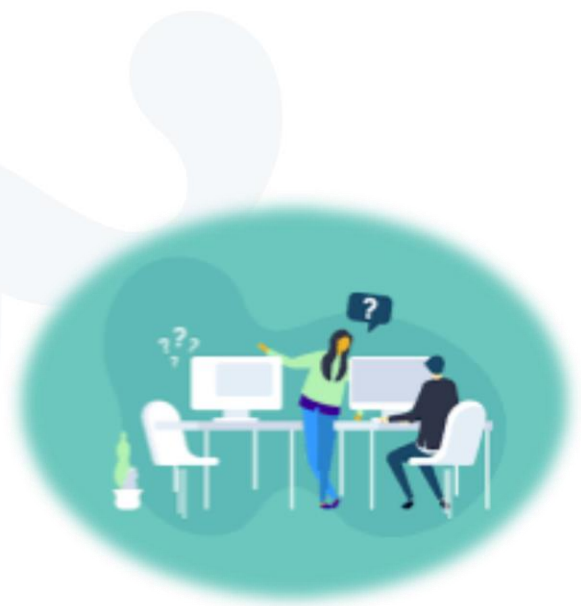
- **performanța economică generală slabă;**
- **creșterea absenteismului;**
- **înmulțirea vătămarilor și a accidentelor;**
- **creșterea ratei de pensionare anticipată;**
- **creșterea ratei de stres a angajaților.**



Riscurile psihosociale și stresul la locul de muncă -risc pentru sănătate și securitate în muncă-

Consecințe negative ale riscurilor psihosociale la nivelul angajatorului și angajaților

- **absențele** tind să fie mai lungi decât cele care au la bază alte cauze, stresul la locul de muncă putând să contribuie și la creșterea ratei de pensionare anticipată;
- estimările costurilor suportate de întreprinderi și de societate din cauza stresului la locul de muncă sunt considerabile, ridicându-se la miliarde de euro la nivel național;
- angajații sunt confrunțați cu **stresul** când solicitările de la locul de muncă sunt prea mari, depășindu-le capacitatea de **adaptare**;
- pe lângă problemele de sănătate psihică, lucrătorii care se confruntă cu un stres prelungit pot dezvolta ulterior probleme grave de sănătate fizică, de exemplu **afecțiuni cardiovasculare sau musculo-scheletice**;



Riscurile psihosociale și stresul la locul de muncă -risc pentru sănătate și securitate în muncă-

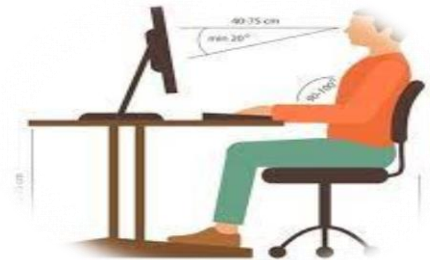
- **Un sondaj de opinie european** realizat de EU-OSHA* arată că aproximativ jumătate dintre angajați consideră problema stresului drept una frecventă la locul lor de muncă.
- Printre cauzele stresului la locul de muncă menționate cel mai des se numără reorganizarea sau nesiguranța locului de muncă, programul de lucru prelungit sau volumul prea mare de muncă, precum și hărțuirea și violența de la locul de muncă.
- * European Union information agency for occupational safety and health

Riscurile psihosociale și stresul la locul de muncă -risc pentru sănătate și securitate în muncă-

Ce măsuri se pot lua pentru prevenirea și gestionarea riscurilor psihosociale?

1. Un alt sondaj european al EU-OSHA efectuat în rândul întreprinderilor europene demonstrează convingerea că riscurile psihosociale sunt mai complexe și mai greu de gestionat decât riscurile „tradiționale” la adresa sănătății și securității în muncă. Este nevoie de o mai mare conștientizare și de instrumente practice și simple care să faciliteze abordarea stresului, violenței și hărțuirii la locul de muncă.
2. **Abordarea preventivă, globală și sistematică -cea mai efektivă abordare a gestionării riscurilor psihosociale.**
3. **Gestionarea stresului nu reprezintă numai o obligație morală și o investiție bună pentru angajatori, ci și un imperativ juridic** prevăzut de [Directiva-cadru 89/391/CEE](#) (privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, astfel cum a fost modificată prin Directiva 2007/30/CE), sprijinit de acordurile-cadru ale partenerilor sociali privind stresul, hărțuirea și violența la locul de muncă.
4. **Pactul european pentru sănătate mintală și bunăstare** recunoaște problema exigențelor în schimbare și a presiunii din ce în ce mai mari la locul de muncă și încurajează angajatorii să pună în aplicare **măsuri voluntare suplimentare pentru promovarea bunăstării psihice.**
5. Cu toate că **responsabilitatea juridică** pentru asigurarea evaluării și controlului adecvat al riscurilor la locul de muncă **revine angajatorilor**, este **esențial ca și angajații să fie implicați.**

Riscurile psihosociale și stresul la locul de muncă -risc pentru sănătate și securitate în muncă- Ce măsuri se pot lua pentru prevenirea și gestionarea riscurilor psihosociale?



Riscurile psihosociale și stresul la locul de muncă -risc pentru sănătate și securitate în muncă-

Ce măsuri se pot lua pentru prevenirea și gestionarea riscurilor psihosociale?

Ce poate face angajatorul pentru a minimiza riscurile psihosociale și stresul angajaților?

- traininguri legate de gestionarea taskurilor și a timpului;
- crearea unor modalități de lucru personalizate per angajat sau per categorie de angajați;
- resurse suficiente;
- implementarea unui spațiu de lucru ergonomic , care să nu cauzeze disconfort fizic;
- înțelegere legată de problemele personale;
- susținere legata de îngrijirea copiilor, naveta ori alți factori externi;
- măsuri pentru combaterea situațiilor de hărțuire;
- promovarea gândirii pozitive, pentru evitarea conflictelor
- gestionarea pozitivă și transparentă a situațiilor stresante;
- comunicare corectă, completă și eficientă, legată de orice aspect al organizației
- crearea unor programe de lucru flexibile (e.g., telemuncă);
- angajatorii trebuie să efectueze o evaluare a riscurilor la locul de muncă și să stabilească măsuri adecvate mai ales având în **vedere contextul pandemic**.

Riscurile psihosociale și stresul la locul de muncă -risc pentru sănătate și securitate în muncă-

Ce măsuri se pot lua pentru prevenirea și gestionarea riscurilor psihosociale?

Locurile de muncă sigure și sănătoase opresc pandemia

- ❑ Pandemia de COVID-19 este una dintre cele mai mari provocări cu care s-au confruntat societățile și întreprinderile.
- ❑ Angajatorii trebuie să efectueze o evaluare a riscurilor la locul de muncă și să stabilească măsuri adecvate, precum:
 - reducerea la minimum a expunerii la COVID-19;
 - reluarea activității după o perioadă de pauză;
 - gestionarea ratei mari de absenteeism;
 - gestionarea angajaților care își desfășoară activitatea de acasă;
 - implicarea angajaților;
 - gestionarea angajaților care au fost bolnavi;
 - planificare și învățare în perspectiva viitorului;
 - bună informare.
- ❑ Telemunca

Telemunca

- O realitate nouă, care ne poate afecta sănătatea fizică și psihică -

- ❑ În contextul actual de izolare datorat pandemiei de COVID-19, milioane de angajați europeni sunt obligați să lucreze de la domiciliu cu normă întreagă, pentru a reduce riscul de contractare a virusului.
- ❑ Deși în ultimii ani telemunca a cunoscut o extindere la o scară din ce în ce mai largă, urgența de sănătate publică COVID-19 i-a determinat pe mulți angajați și angajatori să implementeze munca de acasă pentru prima dată și mulți dintre aceștia să o facă mai sistematic.
- ❑ Telemunca poate avea un impact serios asupra securității și sănătății în muncă (SSM) a telesalariaților.

Telemunca

- O realitate nouă, care ne poate afecta sănătatea fizică și psihică -

- ❑ Telemunca oferă numeroase **avantaje** angajatorilor și angajaților, dar este posibil ca aceste avantaje - în funcție de specificitățile situației de telemuncă și de gestionarea a acesteia (care poate chiar lipsi sau să fie inadecvată) - să devină **dezavantaje**, expunând angajații la anumite riscuri profesionale (crescute).

Telemunca

- O realitate nouă, care ne poate afecta sănătatea fizică și psihică -

Avantaje pentru telesalariați

- ❑ îmbunătățirea echilibrului angajaților dintre viața profesională și cea privată
- ❑ posibilitatea de a lucra, în ciuda mobilității reduse din cauza bolii sau a handicapului
- ❑ reducerea timpului de navetă și a costurilor (și a stresului și oboselei legate de transport)
- ❑ programe flexibile și mai multă libertate în luarea deciziilor pentru a gestiona timpul de muncă
- ❑ posibilă creștere a autonomiei la locul de muncă



Avantaje pentru angajator

- ❑ reducerea riscului de accidente rutiere datorita deplasărilor reduse
- ❑ economii în ceea ce privește costurile cu spațiile de birouri
- ❑ atractivitate sporită a companiei prin atragerea și reținerea lucrătorilor calificați
- ❑ flexibilitate sporită a activităților și serviciilor comerciale



Telemunca

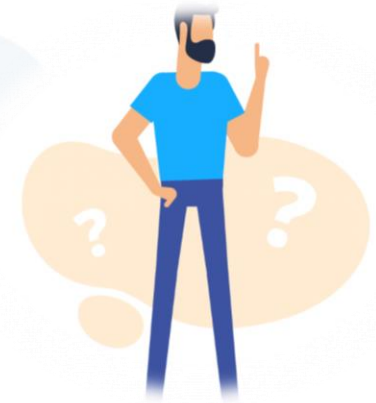
- O realitate nouă, care ne poate afecta sănătatea fizică și psihică -

Dezavantaje pentru telesalariați

- ❑ dificultatea de a separa munca plătită de viața privată
- ❑ izolarea
- ❑ lipsa accesului la schimbul formal și informal de informații care are loc într-un loc fix de muncă
- ❑ schimbări în natura relațiilor de muncă socială (colegi, conducere) din cauza distanței
- ❑ program de lucru prelungit (programele flexibile pot deveni un dezavantaj dacă lucrătorul nu impune limite de timp)
- ❑ efectuarea muncii în afara programului obișnuit de lucru (în timpul liber)
- ❑ riscul de a fi confruntat cu probleme, fără sprijin adecvat (cu stresul asociat)
- ❑ dezvoltarea tulburărilor musculo-scheletale dacă aspectele ergonomice legate de munca TIC nu sunt gestionate corespunzător (postură, stații de lucru inadecvate pentru computer etc.)

Dezavantaje pentru angajator

- ❑ riscuri crescute de SSM dacă nu se efectuează evaluări de risc (adecvate)
- ❑ supravegherea mai dificilă a managerilor
- ❑ necesitatea de a găsi noi forme de management
- ❑ dificultăți în furnizarea asistenței necesare telelsariatilor
- ❑ posibilă scădere a loialității
- ❑ scăderea spiritului de echipă, comunicarea internă devenind mai dificilă



Telemunca

- O realitate nouă, care ne poate afecta sănătatea fizică și psihică -

- ❑ **Angajatorul este responsabil** pentru protecția sănătății și securității la locul de muncă;
- ❑ Angajatorii au **aceleași responsabilități** în materie de sănătate și siguranță pentru **telesalariați** ca și pentru **ceilalți salariați**, respectiv identificarea și gestionarea riscurilor profesionale ale telesalariatilor :
 - mediul de lucru (de acasă);
 - echipamentul de lucru (în principal echipamentul cu ecran de afișare (DSE) și stația de lucru);
 - stresul și bunăstarea mentală;
 - lucrul singur (în cazul în care se întâmplă ceva neașteptat, cum ar fi un accident și/sau o boală);
 - pericole generale pentru sănătate și siguranță, inclusiv standarde corespunzătoare pentru a evita riscurile electrice, riscurile de alunecare/cădere;
- ❑ Angajatorul, reprezentanții salariaților și / sau autoritățile competente (e.g., ITM) au acces la locul de muncă al telesalariatului;
- ❑ Notificarea prealabilă a telesalariatului care lucrează la domiciliu și consimțământul sunt obligatorii;
- ❑ Echipamente: ca regulă generală, angajatorul este responsabil pentru furnizarea, instalarea și întreținerea echipamentelor necesare pentru telemunca, cu excepția cazului în care telesalariatul își folosește propriul echipament.



- ❑ Organizarea muncii: **Volumul de muncă** și standardele de performanță ale telesalariatului sunt echivalente cu cele ale salariaților comparabili la sediul angajatorului.

Telemunca

- O realitate nouă, care ne poate afecta
sănătatea fizică și psihică -

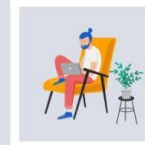
Mediul de lucru acasă

Camera (în mod ideal)/cel puțin un spațiu în care poate lucra deoarece permite telesalariatului:

să fie izolat acustic și vizual, facilitând concentrarea și minimizând distragerea.

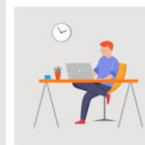


să mențină o limită între munca și viața personală. Este un mod simbolic de a stabili o divizare între aceste două sfere: ieșirea din cameră înseamnă părăsirea muncii.



temperatura, umiditatea și ventilația adecvate.

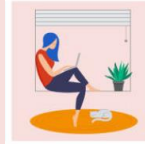
echipamente și stație de lucru adecvate activității.



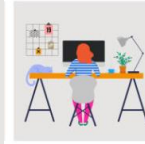
iluminare adecvată (inclusiv lumina zilei) pentru a îndeplini sarcinile în mod eficient, precis și într-un mod sănătos.



verificări periodice pentru defecte în echipamente și cabluri electrice.



conexiune la internet și linii telefonice adecvate (dacă este necesar).



Munca la distanță (telemunca)

❑ În vederea îndeplinirii atribuțiilor ce le revin, **telesalariații organizează programul de lucru de comun acord cu angajatorul**, în conformitate cu prevederile contractului individual de muncă, regulamentului intern și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii.

❑ Pe de alta parte, angajatorul are dreptul să verifice activitatea telesalariatului, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii.

- ❑ Locul/locurile în care salariatul desfășoară activitatea în regim de telemuncă NU MAI trebuie să fie convenite de părți în contractul de muncă din 2021
- ❑ Angajatorul totuși poate în baza obligației generale privind sănătatea și securitatea să îi ceară telesalariatului să agreeze locația și să nu lase libertate totală și expunere necontrolată (*e.g., un parc, o cafenea, un restaurant*).

Munca la distanță (telemunca)

- ❑ Telesalariatul beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege, prin regulamentele interne și contractele colective de muncă aplicabile salariaților care au locul de muncă la sediul angajatorului. El se bucură de o **autonomie funcțională superioară** salariaților obișnuiți, relația cu angajatorul fiind predominant virtuală, dar, fără niciun dubiu, trebuie să se supună ordinelor de serviciu primite;
- ❑ De principiu, angajatorul este obligat **să asigure toate condițiile necesare pentru ca un telesalariat să lucreze din alt loc decât sediul firmei** (e.g., conexiune la internet, calculator etc.). Totuși, părțile au posibilitatea să convină diferit, stabilind, spre exemplu, că telesalariatul va presta activitatea de pe propriul laptop;
- ❑ La solicitarea angajatorului și cu acordul în scris al telesalariatului cu normă întreagă, acesta poate efectua **muncă suplimentară**.



*Sursă imagine: www.istockphoto.com

Jurisprudența națională

-Refuzul salariatului de a presta munca-

Potrivit **Curții de Apel București***

*„În cazul în care angajatorul a încălcat toate reglementările referitoare la timpul de muncă, timpul de odihnă, munca suplimentară și munca pe timp de noapte, **refuzul salariatului de a exercita sarcini suplimentare, excesive , după un program abuziv care îi pune în pericol sănătatea și securitatea în muncă, este considerat justificat, atâta decizia de suspendare, cât și decizia de concediere disciplinară fiind nelegale și netemeinice, impunându-se anularea lor, reintegrarea salariatului în muncă și plata drepturilor salariale de care a fost lipsit”.***

*Curtea de Apel București, Decizia civilă nr. 221, din data 13 ianuarie 2012



Cum se protejează angajatorul din perspectiva SSM în cazul telemuncii prestate în afara spațiilor de lucru clasice?

Un aspect foarte important în cazul telemuncii este reprezentat de riscul unui **accident de muncă**, angajatorul fiind în continuare obligat să respecte toate prevederile **Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă**. În plus, Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă prevede că angajatorul are următoarele obligații specifice privind securitatea și sănătatea în muncă a telesalariatului:

să **asigure** mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, **cu excepția cazului în care părțile convin altfel;**

să **instaleze**, să **verifice** și să **întrețină** echipamentul de muncă necesar, **cu excepția cazului în care părțile convin altfel;**

să asigure condiții pentru ca telesalariatul să primească o **instruire** suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de desfășurare a activității de telemuncă și utilizării **echipamentelor cu ecran de vizualizare**: la angajare, la schimbarea locului de desfășurare a activității de telemuncă, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru.



Cum se protejează angajatorul din perspectiva SSM în cazul telemuncii prestate în afara spațiilor de lucru clasice?

- ❑ În plus, în contextul producerii unui eveniment în care ar fi implicat telesalariatul și care ar putea fi calificat drept accident de muncă, este posibilă antrenarea răspunderii angajatorului (**inclusiv penală**) în cazul în care, în urma investigației, se va stabili existența unei **legături de cauzalitate** între nerespectarea de către angajator a vreunei obligații în domeniul sănătății și securității în muncă și producerea accidentului.



- ❑ Este de reținut că **telesalariatul are obligația să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională nici propria persoană, nici alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.**



Cum se protejează angajatorul din perspectiva SSM în cazul telemuncii prestate în afara spațiilor de lucru clasice?

❑ Locul/locurile în care telesalariatul desfășoară activitatea în regim de telemuncă **trebuie să fie convenite de părți.**

❑ Un accident care are loc într-un parc, dacă parcul respectiv nu a fost specificat expres în contractul individual de muncă ca fiind loc al muncii, **nu poate reprezenta accident de muncă.**

❑ Prevederea din contractul individual de muncă potrivit căreia telesalariatul poate desfășura activitate din **orice loc, poate atrage răspunderea angajatorului** pentru accidente de muncă oriunde ar avea loc acestea.



Cum se protejează angajatorul din perspectiva SSM în cazul telemuncii prestate în afara spațiilor de lucru clasice?

Exemplu:

- ❑ În cazul în care locul muncii este stabilit astfel: *„domiciliul telesalariatului, precum și cafeneaua/restaurantul “X” de pe strada Lipscani, Centrul Vechi – București”*, iar locația este o locație cu risc seismic ridicat și cunoscut (e.g., cu bulina roșie) și un cutremur se produce în această zonă, cu consecința surpării clădirii în care se afla restaurantul din care telesalariatul prestează activitate (eveniment în urma căruia salariatul decedează), **acesta va fi calificat drept un accident de muncă.**
- ❑ Într-o astfel de situație, angajatorul este cel care trebuie să fie diligent în legătură cu stabilirea locului din care permite salariatului să desfășoare activitate. Dacă angajatorul a permis desfășurarea de activitate într-o astfel de clădire de pe strada Lipscani, fără a lua în calcul riscul seismic la care sunt supuse o parte din acele clădiri, acesta va suporta consecințele.





Care sunt pârghiile de reglementare în vederea limitării răspunderii din perspectiva SSM?

❑ Pentru a reuși să diminueze riscurile din perspectiva SSM, ar fi recomandat ca angajatorul să adopte o serie de politici interne clare, care reglementeze răspunderea din perspectiva SSM;

❑ Unde legea permite, precum în cazul contractului de telemuncă, o serie de elemente SSM pot fi trecute în sarcina Salariatului (verificarea sistemelor IT, menținerea în bună funcționare, etc.)



❑ De asemenea, angajatorul ar trebui să se asigure că salariații primesc o **instruire suficientă și adecvată**, în mod constant, în domeniul SSM.



Ce reguli de prevenție a litigiilor privind riscurile SSM vis a vis de telemunca ar putea avea în vedere angajatorul?

- În primul rând, angajatorul ar trebui să aibă în vedere o cât mai **clară reglementare internă** a telemuncii și contractului de munca, prin intermediul politicilor interne, în vederea evitării unor astfel de litigii.
- De asemenea, se recomandă reglementarea unor proceduri eficiente de soluționare a conflictelor interne la nivelul angajatorului, astfel încât acestea să nu ajungă în instanță.





Care este consecința gestionării riscurilor psihosociale și stresului la locul de muncă?

Prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale prin:

- ❑ fundamentarea unei metode de identificare și evaluare a riscurilor psihosociale prin reglementari interne;
- ❑ identificarea măsurilor generale de combatere a factorilor psihosociali de risc, generatori ai stresului la locul de muncă.





De lege ferenda

De lege ferenda - elaborarea unui act normativ care:

- ❑ să recunoască stresul profesional;
- ❑ să stipuleze un minim de cerințe pentru prevenirea acestuia și protecția angajaților.



Vă mulțumim!



Simona Anton – Managing Associate

Musat & Asociații

B-dul Aviatorilor, nr. 43, sector
1, cod 011853, București,
ROMANIA

Tel: (40-21) 202 5900;

E-mail: general@musat.ro;

Website: www.musat.ro